

Бесплатный курс

«Руководитель: 2030»

Для чего этот курс:

- Погрузитесь в навыки работы с людьми
- Оцените свою работу и создайте план роста
- Запустите обучение новых руководителей
- Создайте свой план развития на 5-6 лет

Интенсивная, практическая,
бесплатная программа

4-8 ноября 2024
20:00 GMT +3 (по 2 часа в день)



Стратоплан — обучение, спроектированное инженерами

Александр Орлов и **Вячеслав Панкратов** — основатели Стратоплана с бэкграундом в IT-индустрии.

Наш профессиональный путь начинался с работы инженерами в ведущих компаниях.

Мы прошли через ключевые позиции: программистов, тестировщиков, тимлидов. Вячеслав дорос до должности технического директора СТО в одной из крупнейших компаний, а Александр возглавлял команду тестирования в Intel.



Стратоплан — учим людей работать вдолгую

15 лет

15 лет мы помогаем тимлидам, СТО и CEO выводить свои команды на новый уровень

27 стран

Наши студенты обмениваются опытом и знаниями в 27 странах, создавая глобальное сообщество управленцев

24000

Более 24000 профессионалов прошли наши курсы и стали сильными лидерами в своих сферах

9.1 из 10

Средняя оценка наших программ — 9.1 баллов из 10. Студенты высоко оценивают практическую пользу наших курсов



400+ компаний доверяют нам обучение своих сотрудников

включая 30 компаний из топ-100 самых крупных компаний мира

amazon

Luxoft
A DXC Technology Company

ORACLE

Apple

DataArt

Parallels™

MIRANTIS

JETBRAINS

WARGAMING.NET
LET'S BATTLE

<epam>

GlobalLogic®

CIKLUM

sam
solutions

tietoeverly

playtech
SOURCE OF SUCCESS

КИЇВСТАР

KASPERSKY Lab

EPICOR

apriorit

Acronis®

ittransition
SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANY

Программа курса «Руководитель: 2030»

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

✓ Работа с собой

✓ Руководитель:2030

- **Ведет:** Антон Корчинский
- С людьми можно и нужно разговаривать, и на это есть ряд причин
- Регулярные встречи 1 на 1 можно сделать ценными для всех
- Есть конкретные темы, инструменты и методы
- Спорные вопросы, плохие результаты и низкую мотивацию — все это можно решать и есть проверенные способы
- **!!! Словами через рот + Умело слушать и слышать = Успешный руководитель**

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа курса «Руководитель: 2030»

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

⊖ Работа с руководством

⊖ Работа с собой

⊖ Руководитель:2030

- **Ведет:** Антон Корчинский
- Команда = Цель + Лидер + Правила
- Вам каждого за уши тащить или чтобы «оно само ехало»?
- Проверьте свою Команду с помощью нашего чек-листа
- Руководитель не делает работу за людей, а создает условия, процессы и культуру
- **!!! Это не супер-сложно, вы сможете, и вот как: (дадим вам план).**

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа курса «Руководитель: 2030»

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

⊖ Работа с собой

⊖ Руководитель:2030

- **Ведет:** Антон Савочка
- 2030 – новая реальность = новые вызовы для менеджеров
- Почему руководитель должен управлять ожиданиями?
- Интересы заказчиков и топов - как научиться их понимать
- Почему прозрачность - критически важный элемент командной работы и как ее наводить
- Как влиять на руководство используя триаду: прибыльность идеи/ ограничения бизнеса/ мотивация команды
- **Вы и ваш образ будущего: стратегические константы бизнеса на ближайшие 5 лет**

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа курса «Руководитель: 2030»

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

✓ Работа с собой

✓ Руководитель:2030

- **Ведут:** Слава Панкратов + Александр Орлов
- Ресурс – основной навык руководителя
- Наши эксперименты последних 2 лет
- Почему у многих в отрасли (опять) нет сил?
- Как это связано со стратегией бизнеса?
- При чем тут «точки отсчета», почему мы все «overthinkers» и что со всем этим делать, если...
- **Бизнесу нужна ваша батарейка**

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Программа курса «Руководитель: 2030»

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

✓ Работа с собой

✓ Руководитель:2030

- Ведут: Слава Панкратов + Александр Орлов
- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через 5 лет? А через 10?
- Что должен знать и уметь Руководитель:2030

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Думайте о своей роли **и** включайтесь в работу

✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

✓ Работа с собой

✓ Руководитель:2030

Тимлид

Руководитель
отдела

СТО

СЕО

Думайте о своей роли и включайтесь в работу

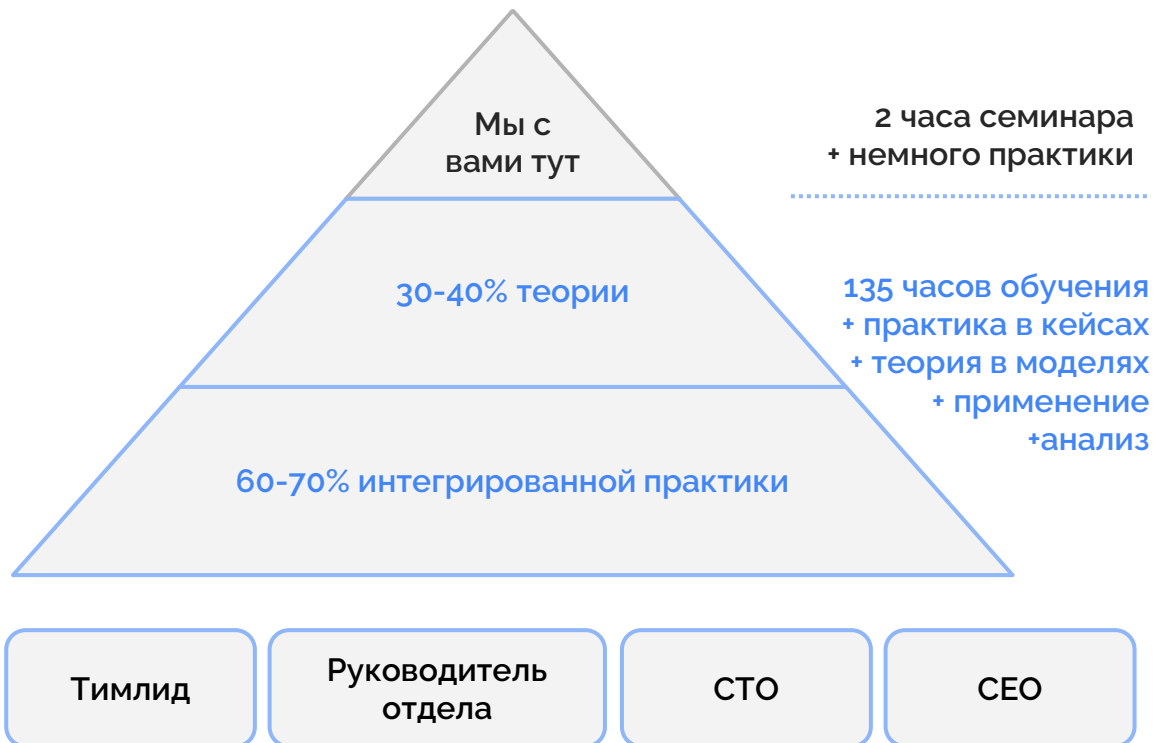
✓ Работа с людьми

✓ Работа с командой

✓ Работа с руководством

✓ Работа с собой

✓ Руководитель:2030



Что будет сегодня

- Ведут: Слава Панкратов + Александр Орлов
- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через 5 лет? А через 10?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030



Руководитель:2030

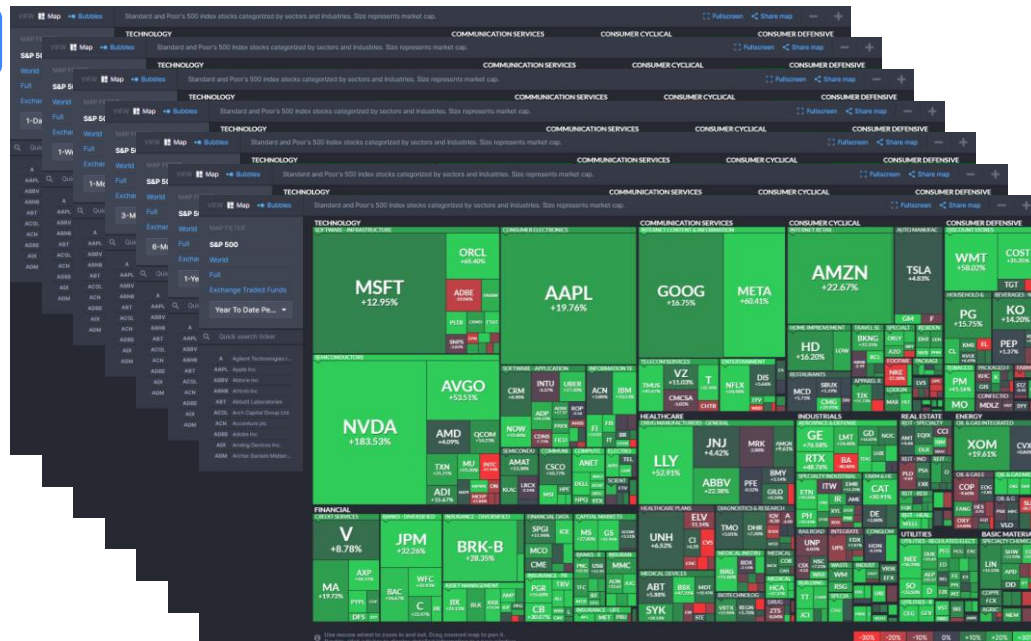
- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- **Что должен знать и уметь**
Руководитель:2030

- Кто сегодня с нами?
- Буквально три вопроса, чтобы вернуться к ним ближе к выводам из сегодняшнего разговора
- <https://forms.gle/VmFMM2UC8XWpuKfS6>



Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030



Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?

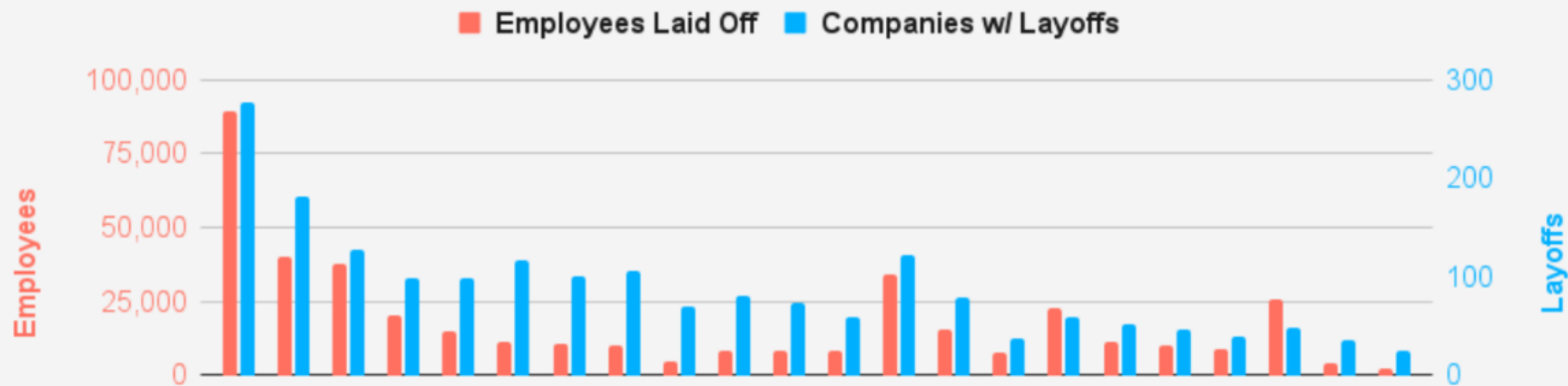


Выбирайте и слушайте тех, кто анализирует и показывает для вас **длинные истории**

А не просто очередной временный **хайп сюжет**

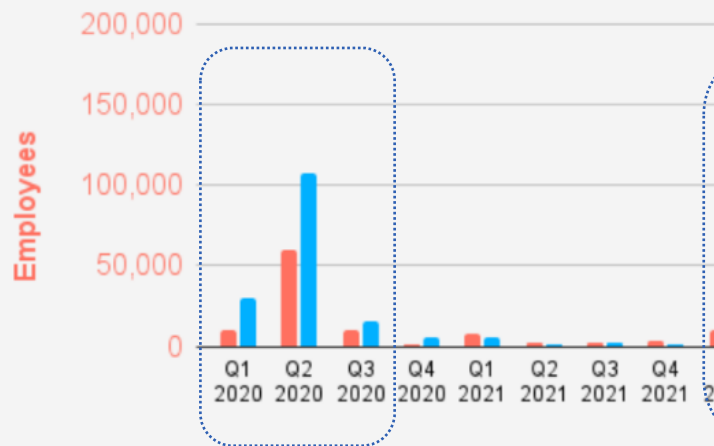
Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?



Руководитель:2030

А вы, как руководитель,
готовы к таким поворотам
в проекте, команде или бизнесе?



Layoffs.fyi - Biggest Layoffs

	Company	# Laid Off	%	Location HQ	Industry	Date	
1	Intel	15000	15%	SF Bay Area	Hardware	1.8.2024	
2	Tesla	14000	10%	Austin	Transportation	15.4.2024	
		12000	6%	SF Bay Area	Consumer	20.1.2023	
		11000	13%	SF Bay Area	Consumer	9.11.2022	
		10000		SF Bay Area	Consumer	14.3.2023	
		10000	5%	Seattle	Other	18.1.2023	
		10000	3%	Seattle	Retail	16.11.2022	
8	Amazon	9000		Seattle	Retail	20.3.2023	
9	Ericsson	8500	8%	Stockholm	Non-U.S.	Other	24.2.2023
10	SAP	8000	7%	Walldorf	Non-U.S.	Other	23.1.2024
11	Flink	8000	40%	Berlin	Non-U.S.	Food	24.4.2023
12	Amazon	8000	2%	Seattle		Retail	4.1.2023
13	Salesforce	8000	10%	SF Bay Area		Sales	4.1.2023
14	Dell	6650	5%	Austin		Hardware	6.2.2023
15	Dell	6000	5%	Austin		Hardware	25.3.2024
16	Philips	6000	13%	Amsterdam	Non-U.S.	Healthcare	30.1.2023
17	Cisco	5600	7%	SF Bay Area		Infrastructure	9.8.2024
18	Micron	4800	10%	Boise		Hardware	1.1.2023

● agile
Search term

● scrum
Search term

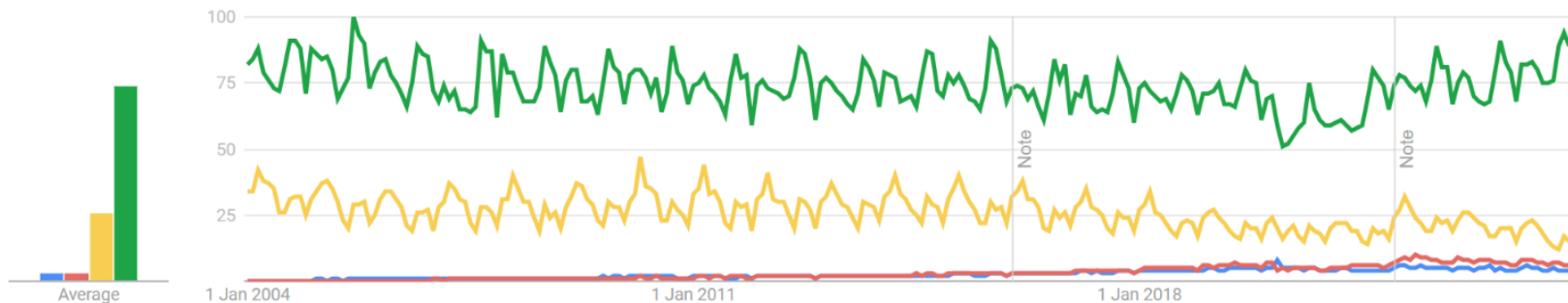
● motivation
Search term

● team
Search term



**А вы, как руководитель,
чему обучаетесь сами
и обучаете свою команду?**

Web Search ▾



Руководитель:2030

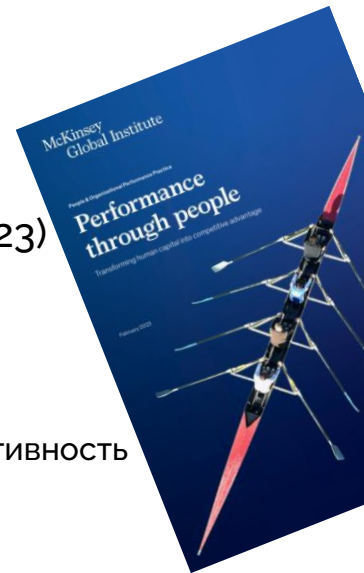
- Тренды: сигнал или шум?
 - Мировые рынки труда
 - Технологические тенденции
 - Изменения в голове специалиста
 - Старый бизнес и новый бизнес
 - Кем вы видите себя через X лет?
 - Что должен знать и уметь
Руководитель:2030
- А сколько времени ваша компания вкладывает в обучение middle managers и руководителей тому, как думать в долгую?
 - И вкладывает ли вообще?

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- **Что должен знать и уметь**
Руководитель:2030

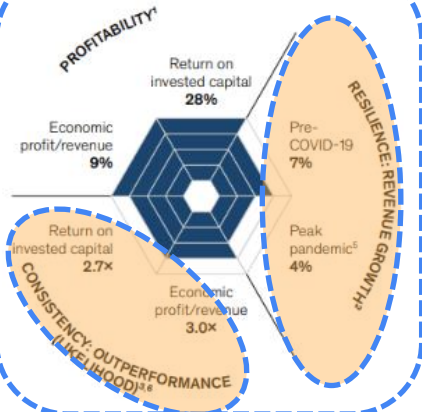
- [McKinsey Global Institute](#) (2023)
- 1793 компании
- 2 критерия:
 1. фокус на операционную эффективность
 2. фокус на развитие людей

(*) Конечно, лучше и то и то :)



**13 ноября мы проводим
отдельный эфир на тему
«Стратегическое выгорание»**

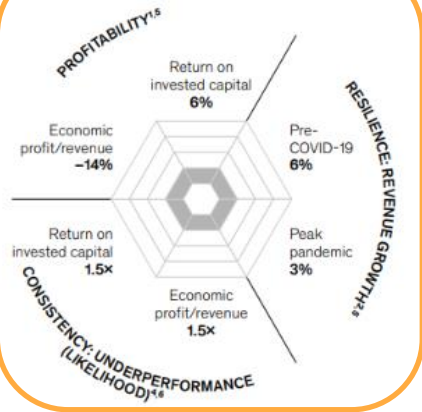
Performance-Driven Companies



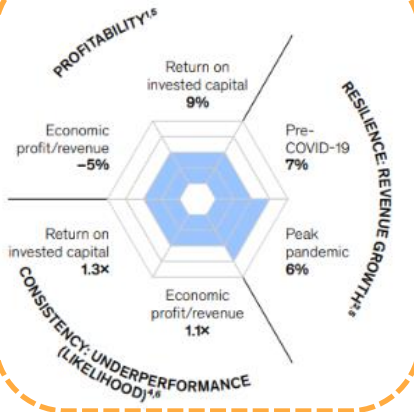
People + Performance Winners



Typical Performers



People-Focused Companies



Люди+ОЕ компании в

3.6x

раза чаще
становятся
«суперзвездами»

McKinsey

1793 компании

2 критерия:

1. фокус на опера
2. фокус на разви

Люди+ОЕ компании в

4.3x

раза чаще сохраняют
финансовую
динамику в течение
9 лет из 10

Люди+ОЕ компании в

2x

раза быстрее росли
по деньгам в COVID,
чем операционно
ориентированные

74

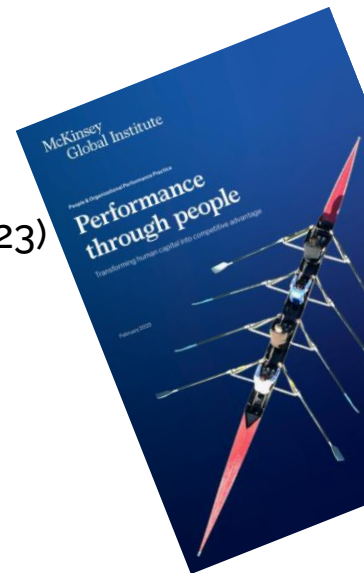
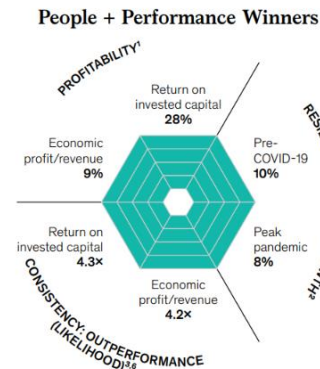
часа обучения на
каждого сотрудника
в год



Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- **Что должен знать и уметь**
Руководитель:2030

McKinsey Global Institute (2023)



- Результат исследований:
 - **Двойная направленность** – на развитие людей + эффективное управление ими дает компаниям **долгосрочное преимущество в производительности**

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030

- А сколько времени ваша компания вкладывает в обучение middle managers и руководителей тому, как соответствовать новым трендам в работе с людьми?
- А вы, как непосредственные руководители, сколько времени вкладываете в работу со своими людьми?

Руководитель:2030

1. ИИ для научных открытий
2. Технологии повышения конфиденциальности
3. Реконфигурируемые смарт-поверхности
4. Высотные станции для интернет доступа
5. Интегрированные датчики и связь
6. Иммерсивные технологии для искусственного мира
7. Эластокалории
8. Микробы, улавливающие углерод
9. Альтернативные корма для скота
10. Геномика для трансплантации

- Насколько мы разбираемся в трендах?
- Напишите в чат, какие на ваш взгляд технологии/направления сейчас в тренде, а потом мы с вами посчитаем?
- [World economic forum 2024](#)
- Сколько у вас вышло? :)
- А сколько раз вы, как и мы, сказали: «А что ЭТО?» :)

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
 - Мировые рынки труда
 - Технологические тенденции
 - Изменения в голове специалиста
 - Старый бизнес и новый бизнес
 - Кем вы видите себя через X лет?
 - Что должен знать и уметь
- Руководитель:2030
- Сколько времени вы и ваша компания вкладывает в расширение кругозора middle managers и руководителей?
 - А где же наши инновации, да?

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030

- Как вы считаете, люди в целом мыслят позитивно или негативно?
- Мы с вами всегда в плену проекций :)
- Мы всегда переоцениваем то, что можем сделать за год и недооцениваем то, что можем сделать за десять лет (цитата?)
 - Мы всегда переоцениваем изменения, которые произойдут в ближайшие два года, и недооцениваем изменения следующих десяти лет. «Бизнес со скоростью мысли», Билл Гейтс
- Мы мыслим реактивно, не оцениваем последствия и очень коротким горизонтом

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030

- Мы мыслим реактивно, не оцениваем последствия и очень коротким горизонтом планирования
- Бизнес ждет стратегических инициатив
- Сотрудник ждет, что бизнес это все решит
(там сам как-нибудь и нам потом скажет...)
- Давай ты первый?
 - Сколько времени и денег вкладывает ваш бизнес в развитие стратегического мышления или изменения способа мышления сотрудников?
 - Сколько времени и денег вкладывают сотрудники в развитие стратегического мышления или изменения своего способа мышления?

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь
Руководитель:2030

- Как было и как (хочется чтобы) стало
- Старый бизнес
 - Стратегические инициативы и изменения идут «сверху ↓ вниз»
- Новый бизнес
 - Стратегические инициативы и изменения идут «снизу ↑ вверх»
- Остались вопросыки...
 - Руководителя кто-то обучил как мыслить?
 - Руководителю кто-то дал задачу так мыслить?
 - Руководителю кто-то вообще сказал, что мы с ним настолько долго вместе, что ему надо уметь так думать, чтобы работать с бизнесом так долго?

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- Что должен знать и уметь

Руководитель:2030

- Дурацкий вопрос, вроде бы...
- А давайте попробуем ответить?
 - Отвечать можно словами, а можно «+++» в чат
 - Окружение: что я имею через 10 лет?
 - Поведение: что я делаю через 10 лет?
 - Способности: как я выбираю навыки?
 - Убеждения и ценности: во что я верю?
 - Идентичность: кто я такой?
 - Миссия: зачем я живу?
- Модель логических уровней Роберта Дилтса (и это не только НЛП)

Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
 - Мировые рынки труда
 - Технологические тенденции
 - Изменения в голове специалиста
 - Старый бизнес и новый бизнес
 - Кем вы видите себя через X лет?
 - Что должен знать и уметь
- Руководитель:2030

- А теперь немного обобщим
- Кто вы в своей профессии через 10 лет?
 - Можно красиво и коротко
 - Можно как получается
 - Потому что лучше какой-то вижн, чем гордое ограничивающее убеждение «никто не знает будущего!!!!11» :)
- Давайте прикинем портрет, коллеги?
- <https://forms.gle/xBRkQdD4jSK8ghRV6>



Руководитель:2030

- Тренды: сигнал или шум?
- Мировые рынки труда
- Технологические тенденции
- Изменения в голове специалиста
- Старый бизнес и новый бизнес
- Кем вы видите себя через X лет?
- **Что должен знать и уметь
Руководитель:2030**

- **Исходя из нашего с вами запроса**
- Чтобы делать ту работу, которые вы себе выбрали, вам нужно знать и уметь
 - Нанимать и развивать людей
 - Принимать решения
 - Продавать решения / продукт
- Добавьте свои высокоуровневые задачи, пожалуйста



Программы Стратоплана

Февраль 2025



Инфраструктура для роста руководителей

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

[Узнать подробнее →](#)

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

[Узнать подробнее →](#)

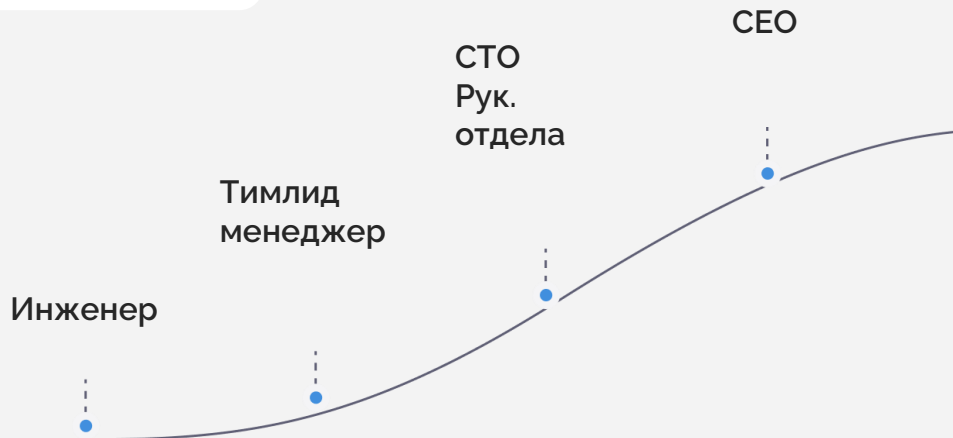
Принципы

Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы

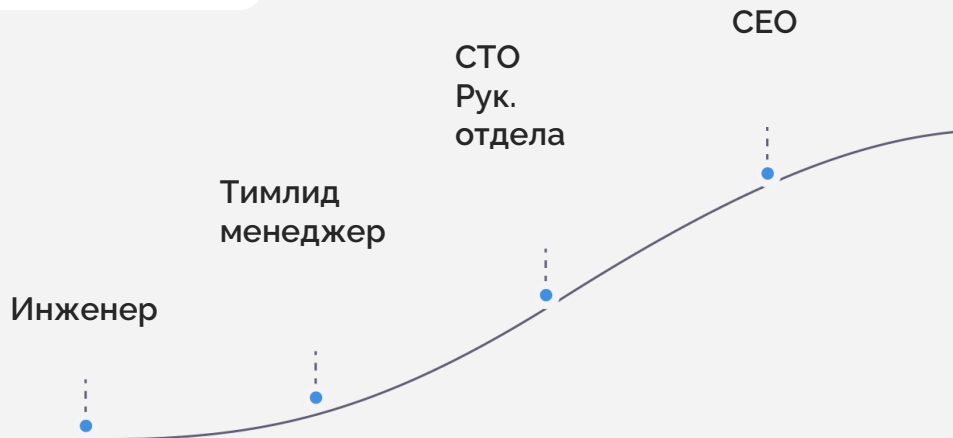


Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний

Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)

Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



Результат зависит от запроса

Нужна качественная обратная связь



Принципы



Работе с людьми можно научиться только работая с людьми. Видеокурсы и книги хороши для передачи знаний



Изменения требуют времени (долгосрочные программы)



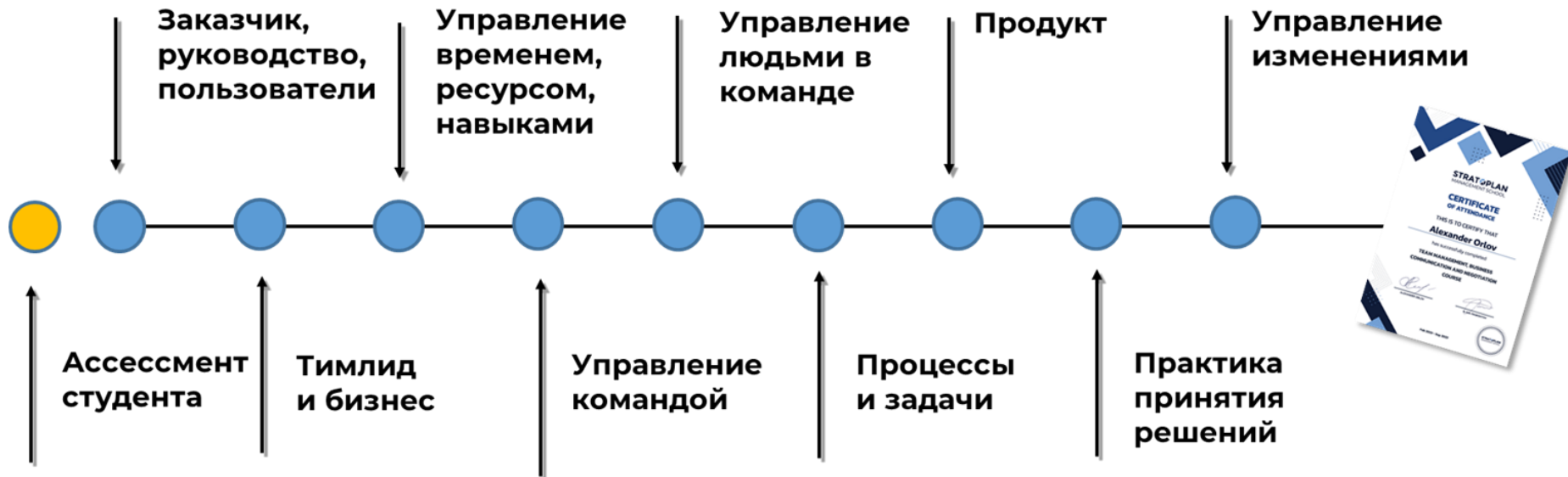
Результат зависит от запроса



Нужна качественная обратная связь



Курс «Команда. Инструменты управления»



+3 контрольно-корректирующие сессии

Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование

Прояснить, что программа окажется вам полезна

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения

Заметить личный управленческий стиль

Когда он полезен, а где лежит зона развития

Обратить внимание на навыки обсуждения

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



Прояснить, что программа окажется вам полезна

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения

Заметить личный управленческий стиль

Когда он полезен, а где лежит зона развития

Обратить внимание на навыки обсуждения

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



Прояснить, что программа окажется вам полезна

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения



Заметить личный управленческий стиль

Когда он полезен, а где лежит зона развития

Обратить внимание на навыки обсуждения

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

Ассесмент студента — эссе, кейс, собеседование



Прояснить, что программа окажется вам полезна

Что вы хотите, чтобы изменилось в результате обучения



Заметить личный управленческий стиль

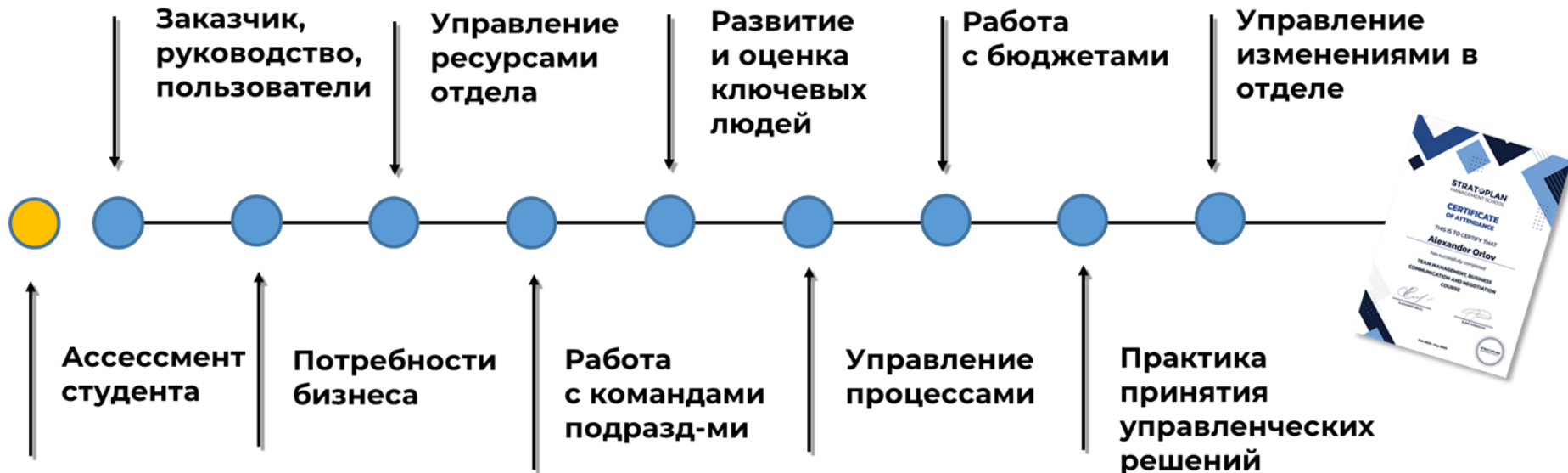
Когда он полезен, а где лежит зона развития



Обратить внимание на навыки обсуждения

Все обучение идет через обсуждения с другими людьми, важно правильно строить этот процесс

Курс «Школа руководителя отдела»



+3 контрольно-корректирующие сессии

Обратная связь от студентов

Команда (старт сентябрь 2022)
6-я трехдневка
100 студентов

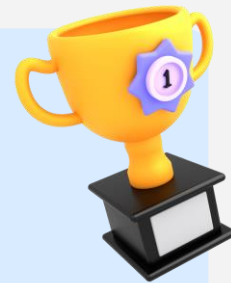
Полезность материала: **9.5**
Выступление Савочки: **9.8**
Выступление Корчинского: **9.0**
Применяемость материала: **9.2**
Работоспособность группы: **9.4**
Работа фасилитаторов: **9.6**
Самостоятельная фасилитация: **9.7**

Средняя оценка модуля: 9.5

Команда (старт февраль 2023)
1-я трехдневка
150 студентов

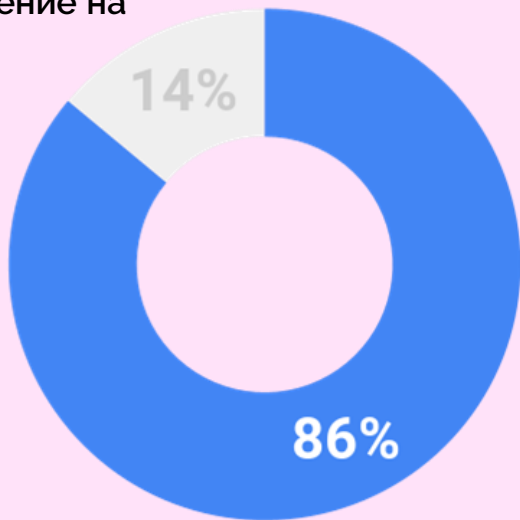
Полезность материала: **9.2**
Антон Савочка: **9.7**
Антон Корчинский: **9.2**
Новизна: **8.8**
Работоспособность группы: **8.9**
Атмосфера в группе **8.9**
Фасилитаторы: **9.2**
Третий день (качалка): **9.3**

Индекс доходимости курса 86%

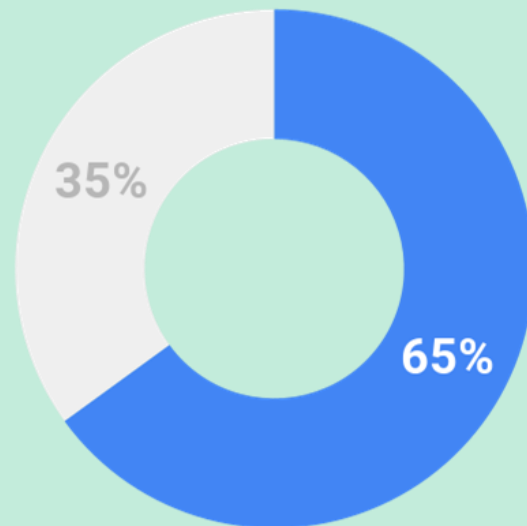


Мы посчитали индекс доходимости (COR — Completion Rate) курса
«Команда. Инструменты управления». Запуск Февраль 2024

86% студентов
завершили обучение на
курсе



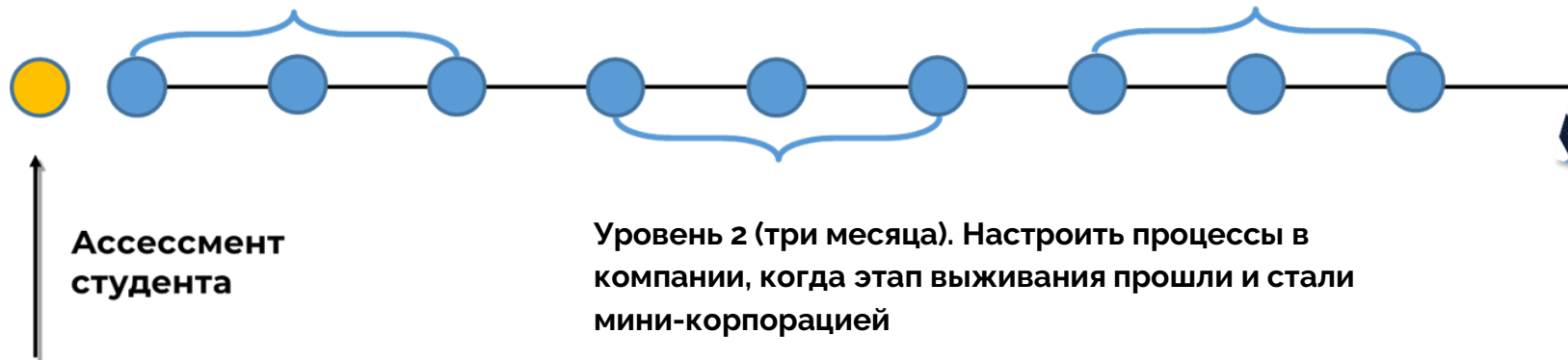
65% студентов получили
сертификаты



Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

Уровень 3 (три месяца). Старт нового бизнеса в ИТ в роли СТО кофаундера



Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 1 (три месяца). Выжить в растущей компании без процессов и с кучей проблем

Компания плавно доросла до 400 человек, при этом CEO уже видит 1.200 человек в перспективе пары лет и говорит, что мы уперлись в потолок именно из-за низкой организации в ИТ департаменте. В компании есть продукт, который давно разрабатывается. Есть аутсорс старым клиентам, который не хочется бросать. Есть аутстаф, который никто не развивает, хотя он приносит хорошие деньги. Традиционные проблемы компании: не умеем нанимать людей на синьор-позиции, ключевые люди резко уходят, непонятно, что с ЗП по рынку, часть людей на удаленке, сохранение знаний и knowledge sharing отсутствуют. СТО находятся в одной локации с CEO, люди разъехались по разным локациям, возникло два микро-офиса в Европе. В компании системно присутствуют переработки и непрозрачность сверху-вниз и снизу-вверх.

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 2 (три месяца). Настроить процессы в компании, когда этап выживания прошли и стали мини-корпорацией

Первый уровень пройден, компания выросла до 1200-2000 человек в ИТ. Дальше принципиального роста нет и не планируется. Доходы ровные, найм и увольнения выровнены. Ежегодно осуществляется бюджетирование направлений, важной частью работы стала отчетность. Отдельный фокус СТО: запуск новых направлений. При этом в компании присутствует зоопарк несовместимых технологий (проблему не решили на предыдущем уровне), разнообразие своих инструментов типа Jira и других трэкеров — это все стоит денег компании и очень заметно сказывается на бюджете. Часть инструментов переписана самостоятельно с нарушением лицензий.

И внезапно на повестке дня стоит вопрос о приобретении других команд и компаний и вливании их в бизнес. После чего, наступает кризис, падают акции компании и задача СТО — провести сокращение своего отдела, вынести разработку в более дешевые локации. Вырисовывается перспектива получения инвестиций в новом бизнесе на фоне стабилизации падения в старом бизнесе: что выбрать (следующий уровень).

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Уровень 3 (три месяца). Старт нового бизнеса в ИТ в роли СТО кофаундера

Компания запускает новое направление как новую компанию, где СТО предлагают роль кофаундера. Задача: начать с разработки стратегии компании. Конкурировать или нет с мировыми корпорациям в новом поле? Покупать или нет группы сотрудников — экспертов в нужной технологии.

Участие в привлечении инвестиций. Просчеты бизнес-моделей, просчеты бюджетов и стоимости владения продуктом. Продакт менеджмент. Участие в маркетинге и продажах. Потеря мотивации CEO

Тренинг-симулятор: три уровня СТО

Ваши решения

Группа	CEO-лояльность	CEO-visibility	CEO-efficiency	Team-лояльность	CHRO-лояльность	CMO-лояльность
СТО друзей	62	70	69	72	64	64
СТО здорового человека	55	68	65	49	66	60
High Five	67	69	72	46	70	64
Plan B	72	69	80	63	72	66
Высокоэффективные	75	77	79	41	67	61
Лидеры Изменений	67	68	70	58	63	63
Первая компания	62	69	70	45	68	62
Решалы	80	76	78	66	67	61
Стратеги	72	69	73	72	60	64
Стратегия	72	70	71	64	69	69
Чуть больше, чем Вальхалла	57	60	58	50	62	56

Для изменений нужны **знания, навыки, привычки и майндсет**

Не работает



Нельзя научиться этому
по видеокурсам с обсуждениями
в комментариях

Работает



- Живой контакт с экспертом
- Практика с другими людьми
- Качественная обратная связь от тренера и других студентов
- Длительность курса — для изменений нужно время

Изменения приходят к тем,
кто инвестирует в себя



Инфраструктура для роста руководителей

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

Узнать подробнее →

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

Узнать подробнее →

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

Узнать подробнее →

Занять место по ранней цене до 11 ноября

**есть в рассрочку на 9 месяцев*

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Команда. Инструменты управления

- ✓ Аудитория: руководители команд

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Руководитель отдела

- ✓ Аудитория: руководители руководителей и/или больших функциональных отделов

📅 9 месяцев Старт февраль 2025

Технический директор

- ✓ Аудитория: технические директора, CIO, CEO

*Занять место
по ранней осенней цене*



Успейте занять место по
осенней цене до 11 ноября

Занять место



Ваш фокус на ближайшую неделю. Что вы уносите с собой

1

**Руководитель
отвечает за:**

- Бизнес-результат через людей и команду
- Четкость целей по GROW
- Поддержку — насколько готов и хочет ее оказывать

2

**Результат, ресурс
и удовольствие —
ключевые метрики**

Будьте внимательны к себе

3

**HR — хороший помощник,
но люди хотят, чтобы с ними
работал их руководитель**

4

**Работать с людьми —
потрясающе интересно**

Мы делаем только то, что делаем лучше других: учим людей работать вдолгую

Слава Панкратов
Александр Орлов

Основатели и Управляющие партнеры
Школы менеджмента «Стратоплан»

*Ответим на
все вопросы*



Написать в телеграм

*Добавляйтесь
в LinkedIn*



Написать в LinkedIn

